

Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Karyawan dengan Penerapan Manajemen Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

The relation between Knowledge, Attitude and Employees's Behavior to the Implementation of Culture's Management on Occupational Safety and Health (OHS)

Endang Purnawati Rahayu

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah Pekanbaru

ABSTRAK

Budaya K3 dipengaruhi oleh organisasi, individu, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini menganalisis hubungan pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan dengan penerapan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan (K3) di Bagian Produksi PT. Mustika Ratu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jumlah sampel sebanyak 170 orang yang diambil secara *simple random sampling*. Hasil penelitian: 85,9% responden memiliki pengetahuan yang baik mengenai penerapan manajemen budaya K3, 80,6% bersikap baik dan 84,7% berperilaku baik pada penerapan budaya K3. Penerapan manajemen budaya K3 memberikan hasil baik : 89,4 % sudah menerapkan manajemen budaya K3. Mengenai hubungan pengetahuan, sikap dan perilaku terhadap penerapan manajemen budaya K3, sub variabel yang diteliti memberikan hasil yang sama yaitu adanya hubungan yang bermakna. Hubungan pengetahuan terhadap penerapan manajemen budaya K3 ($p\text{Value} < 0,001$) dan *Odd Ratio* 9,133 (95% CI=3,143-26,539). Hubungan sikap terhadap penerapan manajemen budaya K3 ($P\text{value} < 0,001$) dan *Odd Ratio*= 9,286 (95% CI = 3,250 - 26,531), sedangkan hubungan perilaku terhadap penerapan manajemen budaya K3 ($p\text{ value} < 0,001$) dan *Odd Ratio*= 5,956 (95% CI = 2,080 - 17,051). Temuan lainnya adalah tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik responden dengan penerapan budaya K3. Saran: pihak manajemen harus melakukan monitoring dan harus memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan, melatih dan melibatkan karyawan untuk meningkatkan upaya perusahaan pada pelaksanaan K3 dengan penerapan OSHAS 18001 sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dan PP (peraturan pemerintah) nomor 50 pada tahun 2012.

Kata Kunci : Manajemen Budaya K3, Pengetahuan, Sikap, Perilaku

ABSTRACT

*Safety culture affected by the organization, individual, and workplace. This research to analyze the relation of knowledge, attitudes and behavior an employee with the application of Occupational Safety and Health (OHS) in Production Department of PT. Mustika Ratu. This research uses a quantitative approach using 34 questions of the questionnaire and the total sample as many as 170 a person taken in simple random sampling. Research result: 85.9 % of respondents had a good knowledge on implementing OHS's cultural management, 80.6 % have a good attitude and 84.7 % have a good behavior on cultural implementation of OHS. Implementation of safety management of cultural given good results: 89.4 % had implemented OHS's cultural management. As to the relation between knowledge, attitudes and behavior towards the implementation on OHS's cultural management, the study of sub variables gave the same result, namely a significant relationship. The relation on knowledge to the OHS's cultural management with $p\text{ Value} < 0.001$ and *Odd Ratio* 9.133 (95 % CI = 3.143 to 26.539). The relation on attitude to ($P\text{Value} < 0.001$) and *Odd Ratio* = 9.286 (95 % CI = 3.250 to 26.531), whilst the relation between behavior to the OHS's cultural management with $p\text{ Value} < 0.001$ and *Odd Ratio* = 5.956 (95 % CI = 2.080 to 17.051). Another finding in this study was, there were no significant relations between respondent characteristics and the implementation of OHS's cultural. The recommendation: the management have to conduct monitoring and must have a good communication with the employees, train and engage the employees to improved the company's effort on implementing OHS with the implementation of OSHAS 18001 due to Law number 1 of 1970 and PP (government regulation) number 50 in 2012.*

Keywords : Cultural Management on OHS, Knowledge, Attitude and Behavior

¹ Alamat Korespodensi: Endang Purnawati Rahayu, Hp:082283333281, Email:

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan industri banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi yang di publikasikan baik secara lintas sector atau secara keseluruhan kegiatan industri dalam suatu negara, di Jepang dan Amerika Serikat melaporkan lebih dari 2 juta kecelakaan akibat kerja setiap tahun, sedangkan Perancis, Jerman dan Italia melaporkan lebih dari sejuta kecelakaan kerja setiap tahunnya (Dianne Parker, 2005).

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar: dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi (Suma'mur, 1996).

Melihat kejadian dilapangan budaya K3 penting diterapkan, mengukur K3 bukan hanya dilihat dari kecelakaan yang terjadi namun dilihat dari bagaimana pekerjaannya melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan budaya K3 yang menjadi peranan penting didalam perusahaan. Yang menjadi tolak ukur budaya K3 dipengaruhi oleh organisasi, individu, dan lingkungan kerja (The Offshore HSE, 2000).

Dalam hal budaya K3, Indonesia khususnya Kemenakertrans sudah mempunyai perhatian penuh terhadap pekerja yang ada di Indonesia, dilihat dengan adanya visi kemenakertrans adalah "Indonesia Budaya K3 di Tahun 2015". Ini terlihat jelas bahwa ada perhatian khusus terhadap peningkatan K3 dengan melakukan pembinaan kepada perusahaan untuk melaksanakan K3. Ini dilakukan karena pelaksanaan K3 belum maksimal ditandai dengan masih tingginya angka kecelakaan yang terjadi di Indonesia yaitu sebesar 98.711 kasus (Jamsostek, 2010).

Di PT. Mustika Ratu secara formal sudah menunjukkan eksistensi didunia *manufacturing* bidang kosmetik baik di Indonesia maupun luar negeri. Dengan menunjukkan kinerja yang baik selama ini dan menghasilkan produk yang laku dipasaran seperti bedak, lipstick, dan alat kosmetik lainnya sampai dengan jamu kecantikan. PT Mustika Ratu sudah mempunyai sertifikasi ISO 9001 mengenai manajemen mutu dan sudah menjalankan K3 diperusahaan, tapi semua itu tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya kecelakaan ditempat kerja, resiko kecelakaan kerja terutama karena faktor *risk behavior* (*substandard behavior*) masih tetap signifikan. Tujuan

penelitian adalah mengetahui karakteristik karyawan, pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, penerapan manajemen budaya K3 dan hubungan karakteristik (umur, pendidikan, jenis kelamin) dengan penerapan manajemen budaya K3 serta hubungan pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan terhadap penerapan manajemen budaya K3 di bagian produksi PT. Mustika Ratu.

METODE

Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif, dengan desain *cross sectional*. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Mustika Ratu Jl. Raya Bogor KM 26,4 Cirasas Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 292 karyawan di bagian produksi PT. Mustika Ratu. Dengan menggunakan rumus Azwar, Azrul sehingga sampel yang diambil sebanyak 170 karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara bagian produksi PT. Mustika Ratu. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan univariat dan bivariat. Analisis bivariat menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL

Hasil analisis univariat didapatkan sebanyak 55.9% responden memiliki umur di atas rata-rata dan 44,1% responden dibawah rata-rata, 77.1% responden memiliki tingkat pendidikan di atas rata-rata dan 22.9% responden di bawah rata-rata, 77.1% responden berjenis kelamin perempuan dan 22,9% responden berjenis kelamin laki-laki, 85,9% responden memiliki pengetahuan yang baik mengenai penerapan manajemen budaya K3, 80,6% responden bersikap baik dan 84.7% responden berperilaku baik pada penerapan budaya K3. Penerapan manajemen budaya K3 memberikan hasil baik : 89,4 % sudah menerapkan manajemen budaya K3.

Hasil uji analisis bivariat terhadap 6 (enam) variabel, terdapat 3 variabel yang mempunyai hubungan signifikan dengan penerapan manajemen budaya K3 yaitu pengetahuan, sikap dan perilaku. Sedangkan variabel karakteristik (umur, pendidikan, jenis kelamin) tidak bermakna secara statistik dengan penerapan budaya K3 (lihat tabel 1).

Tabel 1
Resume Hasil Analisis Bivariat

Variabel	Manajemen Budaya K3						P Value	OR/ (CI 95%)
	Tidak Baik		Baik		Jumlah			
	N	%	n	%	n	%		
Umur								
a. Dibawah rata-rata	7	9,3	68	90,7	75	100	0,825	0,786
b. Diatas rata-rata	11	11,6	84	88,4	95	100		(0,289 -2,137)
Pendidikan								
a. Dibawah rata-rata	6	15,4	33	84,6	39	100		1,803
b. Diatas rata-rata	12	9,2	119	90,8	131	100	0,204	(0,629-5,169)
Jenis kelamin								
a. Laki-laki	3	7,7	36	92,3	39	100		0,644
b. Perempuan	15	11,5	116	88,5	131	100	0,370	(0,177- 2,352)
Pengetahuan								
a. Rendah	9	37,5	15	62,5	24	100		9,133
b. Baik	9	6,2	137	93,8	146	100	0,000	(3,143- 26,539)
Sikap								
a. Tidak baik	11	33,3	22	66,7	33	100		9,286
b. Baik	7	5,1	130	94,9	137	100	0,000	(3,250- 26,531)
Perilaku								
a. Tidak baik	8	30,8	18	69,2	26	100		5,956
b. Baik	10	6,9	134	93,1	144	100	0,002	(2,080- 17,051)

PEMBAHASAN

Hubungan Karakteristik (umur, pendidikan dan jenis kelamin) dengan penerapan Manajemen Budaya K3

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan nilai *Pvalue* lebih besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara karakteristik (umur, pendidikan dan jenis kelamin) dengan penerapan manajemen budaya K3. Dari hasil uji statistik variabel umur responden didapat nilai *pValue* 0,416 dan nilai *Odd Ratio*= 0,825 (95% CI = 0,289 -2,137) artinya responden yang mempunyai umur dibawah rata-rata memiliki resiko 0,786 kali tidak menerapkan manajemen budaya K3 dibandingkan responden yang mempunyai umur diatas rata-rata. Dilihat dari segi umur tidak berhubungan terhadap budaya K3, umur diatas rata-rata atau dibawah rata-rata sebagian besar sudah menerapkan budaya K3 dengan baik. Dapat diinterpretasikan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap penerapan manajemen budaya K3 tapi tergantung pendewasaan diri seseorang. Hal ini diperkuat dengan teori yang mengatakan usia berkaitan dengan tingkat kedewasaan seseorang dalam arti semakin meningkatnya umur seseorang maka akan meningkat pula kedewasaan

secara teknis dan psikologis serta semakin mampu melaksanakan tugas dan mengerti (Siagian;2003).

Dari hasil uji statistik variabel pendidikan responden didapat nilai *Pvalue* 0,204 dan nilai *Odd Ratio*= 1,803 (95% CI = 0,629-5,169) artinya responden yang mempunyai pendidikan dibawah rata-rata memiliki resiko 1,803 kali tidak menerapkan manajemen budaya K3 dibandingkan responden yang mempunyai pendidikan diatas rata-rata. Karena pendidikan responden lebih banyak diatas rata-rata maka pendidikan tidak berpengaruh terhadap penerapan budaya K3. Dilihat dari segi pendidikan tidak berhubungan terhadap budaya K3, pendidikan diatas rata-rata atau dibawah rata-rata sebagian besar sudah menerapkan budaya K3 dengan baik. Dan dari jumlah pendidikan diatas rata-rata yang lebih tinggi dari pendidikan rata-rata itu menunjukkan bahwa responden sudah menerapkan budaya K3 dengan baik. Jadi pendidikan diatas rata-rata dan dibawah rata-rata tidak membedakan responden untuk menerapkan budaya K3. Menurut Notoatmojo (2003) semakin tinggi pendidikan maka semakin banyak pengetahuan yang dimiliki. Namun dalam hal ini responden mendapatkan pengetahuan bukan hanya dari pendidikan tetapi dari pengalaman kerja dan lamanya kerja juga berpengaruh.

Dari hasil uji statistik variabel jenis kelamin didapat nilai *Pvalue* 0,370 dan nilai *Odd Ratio*= 0,644 (95%CI = 0,177 - 2,352) artinya responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki memiliki resiko 0,644 kali tidak menerapkan manajemen budaya K3 dibandingkan responden yang mempunyai jenis kelamin perempuan. Dilihat dari segi jenis kelamin tidak berhubungan terhadap budaya K3, karena jenis kelamin laki-laki maupun perempuan sebagian besar sudah menerapkan budaya K3. Dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan untuk menerapkan budaya K3.

Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Perilaku dengan Penerapan Manajemen Budaya K3

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan nilai *Pvalue* lebih kecil dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan, sikap dan perilaku dengan penerapan manajemen budaya K3. Dari hasil uji variabel pengetahuan statistik didapat nilai *PValue* < 0.001 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan penerapan manajemen budaya K3. Dari uji statistik juga didapatkan nilai *Odd Ratio*= 9,133 (95% CI = 3,143 - 26,539) artinya responden yang mempunyai pengetahuan rendah memiliki resiko 9,133 kali tidak menerapkan manajemen budaya K3 dibandingkan responden yang mempunyai pengetahuan baik. Pengetahuan merupakan Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya baik mata, hidung, telinga dan sebagainya (Notoatmodjo : 2005). Hasil penelitian lebih dari 50% responden yang berpengetahuan baik menerapkan budaya K3 dengan baik jadi pengetahuan responden sangat mempengaruhi penerapan budaya K3. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan responden maka semakin baik pula penerapan budaya K3. Dan pengetahuan juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman yang diperoleh dari pengalaman sendiri maupun orang lain. Pengalaman yang diperoleh dapat memperluas pengetahuan seseorang (Notoatmodjo;2003).

Dari hasil uji statistik variabel sikap didapat nilai *PValue* < 0.001 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara sikap dengan penerapan manajemen budaya K3. Dari uji statistik juga didapatkan nilai *Odd Ratio*= 9,286 (95% CI = 3,250 - 26,531) artinya responden yang mempunyai sikap tidak baik memiliki resiko 9,286 kali tidak menerapkan manajemen budaya K3 dibandingkan responden yang mempunyai sikap baik. Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek (Notoatmodjo : 1997). Sebagian besar lebih dari 50% sikap responden

baik dan menerapkan budaya K3 dengan baik maka sikap responden sudah bisa menerima kebijakan budaya K3 yang ada diperusahaan. Dapat diinterpretasikan bahwa sikap responden bisa menerima kebijakan mengenai budaya K3 apabila ada respon terbuka dari responden sehingga mampu untuk menerapkan budaya K3.

Dari hasil uji statistik variabel perilaku didapat nilai *Pvalue* 0,002 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara perilaku dengan penerapan manajemen budaya K3. Dari uji statistik juga didapatkan nilai *Odd Ratio*= 5,956 (95% CI= 2,080-17,051) artinya responden yang mempunyai perilaku tidak baik memiliki resiko 5,956 kali tidak menerapkan manajemen budaya K3 dibandingkan responden yang mempunyai perilaku baik. Perilaku merupakan respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan (stimulus) dari luar subjek (Notoatmodjo, 1993). Sebagian besar responden lebih dari 50% sudah menerapkan budaya K3 karena responden mampu menerima respon dari luar sehingga melakukan tindakan sesuai dengan stimulus yang diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di bidang Produksi PT.Mustika Ratu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut yaitu pengetahuan, sikap dan perilaku serta penerapan manajemen budaya K3 sudah baik, terhadap hubungan antara pengetahuan, sikap dan perilaku terhadap penerapan manajemen budaya K3, dan tidak terdapat hubungan antara karakteristik (umur, pendidikan dan jenis kelamin) terhadap penerapan manajemen budaya K3.

SARAN

Berdasarkan penelitian diatas terdapat beberapa saran dari peneliti yaitu pihak manajemen harus melakukan pengawasan dan monitoring, memiliki komitmen untuk berkomunikasi yang baik dengan karyawan, melatih dan melibatkan karyawan untuk meningkatkan upaya perusahaan pada pelaksanaan K3 dengan penerapan OSHAS 18001 sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dan PP (peraturan pemerintah) nomor 50 pada tahun 2012.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada dr. H. Zainal Abidin, MPH selaku Ketua STIKes Hang Tuah Pekanbaru, Prof. DR. dr. Azrul Azwar, MPH (alm) selaku Ketua STIKes Binawan Jakarta sekaligus selaku pembimbing, pihak PT.Mustika Ratu sebagai tempat penelitian serta kedua orang tua dan keluarga tercinta.

DAFTAR PUSTAKA

- A.I. Glendon., N.A. Stanton., Perspective on Safety Culture, *Safety Science* 34 (2000) 193- 214, Pergamon 2000.
- Azwar, Azwar. 1990. Pengantar Ilmu Lingkungan. Cetakan Kelima. Mutiara Sumber WidyaPres.Jakarta.
- Dianne Parker, Matthew Lawrie, Patrick Hudson, A framework for understanding the development of organisational safety culture, *Safety Science*,Elsevier 2005.
- Notoatmodjo, Soekodjo.2003. Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip-prinsip Dasar, PT RinekaCipta : Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekodjo.2010. Ilmu Perilaku Kesehatan, PT Rineka Cipta : Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekodjo.2010. Metodologi Penelitian Kesehatan, PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Offshore Safety Division of the HSE.2000, Iklim K3 Measures in Offshore, Chevron UK, Chevron Gulf of Mexico, (Ship Shoal) Eugene Island. Mobil North Sea and Oryx UK.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta,1993.
- PP. No.50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja